Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi

Guide pratique à l'usage des élus

2012/2013

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp
Emploi - Handicap

Qu’est-ce que le handicap ?

Selon la loi du 11 février 2005, constitue un handicap, toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant.

Le mot de l'Agefiph et du FIPHFP

Un outil pratique au service des élus

Vingt-cinq ans après l'adoption de la loi de 1987 et l'instauration de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, la place de ces dernières dans l'entreprise et dans les trois fonctions publiques a connu des évolutions significatives en dépit d'un contexte économique aléatoire.

L'action conjuguée de l'Agefiph, du FIPHFP et de leurs partenaires contribue chaque jour un peu plus à faire évoluer les regards portés sur le handicap par les employeurs privés et publics et à rendre l'emploi accessible aux personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap.

Le rôle central des deux fonds, dont l'action s'inscrit en complément des dispositifs de droit commun, a encore été renforcé en 2011 à travers d'importants transferts de compétences de l'État, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Les personnes handicapées désireuses de se former, de trouver un emploi ou d'être maintenues en emploi peuvent bénéficier de nombreux appuis et ressources pour mener à bien leur démarche. Elles interrogent régulièrement les élus sur les possibilités qui s'offrent à elles.

La deuxième édition de ce guide pratique, co-édité par l'Agefiph et le FIPHFP, a pour ambition de leur apporter des éléments de réponse pour évaluer la situation de la personne handicapée qui les sollicite, l'aider à préciser sa demande et l'orienter vers le bon interlocuteur.

Sommaire

p2 **Qu'est-ce que le handicap ?**

p3 **Le mot de l'Agefiph et du FIPHFP**
- Un outil pratique au service des élus

p6/7 **L'Agefiph, l'interlocuteur privilégié des entreprises privées pour l'emploi des personnes handicapées**
- Une expertise au service des personnes et des entreprises
- Une organisation décentralisée
- L'Espace emploi : premier site emploi handicap de France
- Les chiffres-clés de l'Agefiph en 2011

p8/9 **Le FIPHFP, acteur de la mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique**
- Une double vocation
- Des aides et un accompagnement pour les employeurs publics
- Actions ponctuelles et plans d'actions pluriannuels
- Un portail Internet dédié à l'emploi public
- Les chiffres-clés du FIPHFP en 2011
- Le FIPHFP s'engage en faveur de l'accessibilité des locaux professionnels

p10/11 **MODE D'EMPLOI**
- Deux guides d'entretien pour poser les bonnes questions
- 11 fiches pour conseiller et orienter la personne

p12/13 **GUIDE D'ENTRETIEN 1**
- La personne est à la recherche d'un emploi

p14/15 **GUIDE D'ENTRETIEN 2**
- La personne souhaite préserver son emploi

p16/17 **FICHE PRATIQUE N°1 :**
Obtenir le statut de travailleur handicapé
- La situation de la personne
- Qu'est-ce que la reconnaissance administrative du handicap ?
- Qui peut bénéficier de la RQTH ?
- Comment obtenir la RQTH ?
- Comment se faire aider dans la démarche ?
- Pourquoi faire reconnaître son handicap ?
- Vers qui orienter la personne ?

p18/19 **FICHE PRATIQUE N°2 :**
Construire un projet professionnel
- La situation de la personne
- Quelles démarches ?
- Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?
- Qui peut bénéficier des services de Cap emploi ?
- Conseils
- Les aides mobilisables
- Vers qui orienter la personne ?

p20/21 **FICHE PRATIQUE N°3 :**
Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé
- La situation de la personne
- Quelles démarches ?
- Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?
- Conseils
- Les aides mobilisables
- Vers qui orienter la personne ?

p22/23 **FICHE PRATIQUE N°4 :**
Accéder à la fonction publique
- La situation de la personne
- Quelles démarches ?

• Comment accéder à la fonction publique ?
• Les aides mobilisables
• Vers qui orienter la personne ?

p24/25 **FICHE PRATIQUE N°5 :**
Construire un projet de formation professionnelle
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Quels outils spécifiques en matière de formation et de préparation à l'emploi ?
• Les aides mobilisables
• Vers qui orienter la personne ?

p26/27 **FICHE PRATIQUE N°6 :**
Élaborer un projet de création d'activité
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Conseils
• Les aides mobilisables
• Vers qui orienter la personne ?

p28/29 **FICHE PRATIQUE N°7 :**
Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée
• Les secteurs protégés et adaptés
• Quelles démarches ?
• Conseils
• Vers qui orienter la personne ?

p30/31 **FICHE PRATIQUE N°8 :**
Comment agir en cas de risque d'inaptitude au travail ?
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Pourquoi est-il nécessaire de signaler au plus vite sa situation ?
• Quelles sont les suites de la visite auprès du médecin du travail ?
• Quelles sont les suites de la visite auprès du médecin du travail ?
• Conseils
• Vers qui orienter la personne ?

p32/33 **FICHE PRATIQUE N°9 :**
Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Trois questions à se poser
• Conseils
• Comète France
• Vers qui orienter la personne ?

p34/35 **FICHE PRATIQUE N°10 :**
Préserver son emploi dans le secteur privé
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Quelles solutions pour préserver son emploi ?
• Conseils
• Les aides mobilisables
• Vers qui orienter la personne ?

p36/37 **FICHE PRATIQUE N°11 :**
Préserver son emploi dans la fonction publique
• La situation de la personne
• Quelles démarches ?
• Quelles solutions pour préserver son emploi ?
• Où s'informer ?
• Les aides mobilisables
• Vers qui orienter la personne ?

p38/39 **LEXIQUE**

Avis au lecteur

Toutes les aides et dispositifs présentés dans ce guide sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de s'assurer de leur actualité sur les sites Internet www.agefiph.fr et www.fiphfp.fr, qui proposent des mises à jour régulières de ces différentes données.

L'Agefiph, l'interlocuteur privilégié des entreprises privées pour l'emploi des personnes handicapées

Créée dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph a pour mission de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Cette mission de service public s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

En 1987, le législateur instaure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Dans le secteur privé, les entreprises de 20 salariés et plus peuvent choisir de répondre à cette obligation en atteignant, par l'emploi direct et le recours à la sous-traitance, le taux d'emploi de 6 %, ou en versant une contribution annuelle collectée et gérée par L'Agefiph. Elles peuvent également signer un accord d'entreprise agréé, exonératoire de la contribution.

Association privée au service des personnes handicapées et des entreprises, elle est administrée dans une logique tripartite par un collège employeurs, un collège salarié et un collège associatif. Chaque année, le ministre chargé de l'emploi approuve son budget. Elle est également soumise au contrôle de la Cour des comptes, de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'Inspection générale des Finances (IGF).

« L'Agefiph coordonne l'intervention de plus de 900 organismes employant près de 5 000 professionnels dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi »

Une expertise au service des personnes et des entreprises

La loi a investi l'Agefiph d'une mission de développement visant à :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés
- gérer la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les moyens qu'elle apporte viennent amplifier les politiques publiques et de droit commun. Son champ de compétences couvre le secteur privé.

L'offre d'interventions de l'Agefiph en direction des personnes handicapées et des entreprises s'organise autour de trois grands domaines :

- **les services rendus par les partenaires-services.** Ils portent respectivement sur la préparation, l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement (Cap emploi) ; la mobilisation des entreprises (Alther) ; et le maintien dans l'emploi (Sameth).
- **les prestations délivrées par les professionnels** en matière de conseil à la création d'activité, de compensation du handicap (visuel, moteur, auditif, mental ou psychique) et de formations (formations courtes et collectives ou prestations spécifiques d'orientation professionnelle – PSOP)
- **les aides financières, en complément du droit commun.** Elles concernent l'incitation au recrutement, à la reprise d'emploi et au maintien dans l'emploi ; la compensation du handicap et la formation.

Une offre directe est également proposée aux grandes entreprises par la Direction des Grands Comptes et par les Délégations régionales sous forme de conseil et de diagnostics pouvant conduire à la signature d'une convention avec l'Agefiph pour le déploiement d'une politique d'emploi.

En 2011, l'État a transféré à l'Agefiph trois nouvelles compétences : la gestion de la formation professionnelle préqualifiante, qualifiante et certifiante des personnes handicapées, la gestion de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), qui permet à un employeur d'obtenir la prise en charge du surcoût occasionné par le handicap d'un salarié au-delà de la mise en œuvre de tous les moyens de compensation ; et, à compter de 2013, la gestion de Déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Une organisation décentralisée

Pour mettre en œuvre la stratégie et la politique d'intervention définies de façon collégiale par son conseil d'administration, l'Agefiph s'appuie sur un réseau de 20 délégations régionales. Cette organisation territoriale permet d'agir au plus près des besoins des entreprises et de l'emploi local et de favoriser la synergie avec les acteurs locaux, les institutionnels et les opérateurs.

L'Espace emploi : premier site emploi handicap de France

L'Espace emploi du site agefiph.fr est aujourd'hui le premier site français dédié à l'emploi et au handicap. Il propose près de 30 000 offres de moins de 6 semaines et reçoit 150 000 visiteurs uniques par mois. 45 000 candidats en recherche active d'emploi et 33 000 entreprises y sont inscrits.

- Les employeurs peuvent y déposer leurs offres gratuitement, quel que soit le niveau de qualification recherché, en définissant leurs critères de recrutement et en précisant les aptitudes nécessaires pour occuper le poste proposé. Ils peuvent également rechercher des candidats dans la CVthèque.
- Les candidats sont guidés dans leur recherche grâce à la « météo emploi ». En fonction du profil qu'ils saisissent (présentation, compétences, contre-indications éventuelles…), l'outil les aide à trouver les offres qui leur correspondent le mieux et à mesurer la pertinence de l'offre envisagée.
- Différents outils et ressources facilitent la recherche : un référentiel de 1 000 métiers et 5 000 passerelles entre métiers, des informations spécifiques pour faire le bon choix compte tenu de leur handicap (un système de géolocalisation pour évaluer la distance domicile/travail, un descriptif des principales contraintes du poste…). Dans les 6 premiers mois de 2012, plus de 12 000 personnes ont postulé sur des offres déposées sur www.agefiph.fr

Pour consulter l'Espace emploi : www.agefiph.fr

Les chiffres-clés de l'Agefiph en 2011

- En 2011, **484 M€ ont été collectés auprès de 47 520 établissements privés** au titre de la contribution volontaire. Ce montant est en baisse pour la quatrième année consécutive.
- Pour ouvrir davantage l'emploi aux personnes handicapées, **l'Agefiph a mobilisé un budget de 479,1 M€ :**

Soit :
- 119,7 M€ destinés à l'insertion et au maintien dans l'emploi
- 114,7 M€ destinés à la formation
- 65,3 M€ destinés à la compensation du handicap
- 21,8 M€ destinés à la mobilisation des entreprises.

- **67 134 placements ont été soutenus par l'Agefiph** dont 61,5 % concernent des emplois durables (CDI ou CDD de 6 mois et plus).

Par ailleurs, 2 494 créations d'activité et 5 181 contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont été financés.

- En 2011, **une quarantaine de nouvelles conventions de politique d'emploi ont été signées avec des grandes entreprises, des groupes et des branches professionnelles.** Elles ont pour objectif la mise en place d'une stratégie à long terme afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Le diagnostic conseil, étape préalable proposée par l'Agefiph, est aujourd'hui perçu comme le moyen le plus efficace de mettre sur les rails une politique d'emploi dynamique.

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées
192, avenue Aristide-Briand • 92226 Bagneux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39 (coût d'un appel local)
Fax : 01 46 11 00 71 • www.agefiph.fr

Le FIPHFP, acteur de la mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Créé en 2006 dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP est l'acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.

Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts. Il est alimenté par la contribution financière des employeurs publics de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % de travailleurs handicapés.

Une double vocation

Le FIPHFP a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, et aider au maintien dans l'emploi de ces personnes. Il met ses moyens et financements au service des employeurs publics souhaitant œuvrer dans ce sens.

« La politique du FIPHFP est déclinée en région par 26 comités locaux présidés par les préfets de région et animés par des délégués interrégionaux handicap. »

Les orientations générales du Fonds sont définies par un comité national réunissant des représentants des employeurs publics, des organisations syndicales et des associations intervenant dans le champ du handicap. Sa déclinaison en région est assurée par 26 comités locaux, placés sous la présidence des préfets de région et animés par des délégués interrégionaux handicap.

Des aides et un accompagnement pour les employeurs publics

L'ensemble des employeurs publics, quels que soient leurs effectifs, peut bénéficier des financements du FIPHFP dans le cadre de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi. Au titre de l'article 3 du décret du 3 mai 2006, ces financements peuvent porter sur :

- des aides techniques et humaines :
- des aménagements de poste de travail et études y afférentes ;
- des rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée ;
- des aides versées afin d'améliorer les conditions de vie ;
- des aides que les employeurs versent à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; formation et information des travailleurs handicapés ;
- des adaptations de postes de travail pour les agents inaptes.
- des actions de sensibilisation des acteurs : formation et information des personnels en relation avec les travailleurs handicapés.
- des dépenses d'études : études visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Actions ponctuelles et plans d'actions pluriannuels

Les employeurs publics peuvent solliciter le FIPHFP de deux manières :

- à travers des aides ponctuelles. Les responsables des ressources humaines formulent une demande de financement directement sur la plate-forme de gestion des aides du site www.fiphfp.fr
- à travers une convention pluriannuelle. L'employeur souhaitant mettre en œuvre une politique globale d'emploi des personnes handicapées a la possibilité de s'engager sur un plan d'actions pluriannuel. Avec l'appui des délégués interrégionaux handicap, il structure sa démarche, définit les objectifs et les actions à venir. La signature d'une convention avec le FIPHFP lui permet de formaliser le programme d'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi élaboré et de bénéficier en amont des financements nécessaires à sa réalisation.

Un portail Internet dédié à l'emploi public

Début 2010, le FIPHFP a inauguré le portail Internet www.carrefour-emploi-public.fr. Il a pour ambition de présenter de façon exhaustive les sites Internet proposant des emplois accessibles aux travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques. Outre des propositions de postes, les demandeurs d'emploi handicapés peuvent y trouver les contacts directs des correspondants handicap de l'ensemble des employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP. Le portail se veut aussi interactif : les internautes sont invités à participer à l'amélioration de son accessibilité et à donner leur avis sur les sites proposés.

Ensemble pour une fonction publique exemplaire
fiphfp Emploi - Handicap
12, av. Pierre-Mendès-France
75914 Paris Cedex 13
Tél. : 01 58 50 99 33
www.fiphfp.fr

Les chiffres-clés du FIPHFP en 2011

- Le nombre des personnes handicapées employées au sein des trois fonctions publiques est passé de 163 500 en 2005 à 187 217 au 1er janvier 2010 (chiffres issus des déclarations 2011). **Le taux d'emploi a ainsi augmenté durant cette période de 3,7 à 4,2 %.**
- Au 1er janvier 2012, le FIPHFP a conventionné avec **264 employeurs publics,** soit 54 de plus qu'il y a un an :
  - 34 dans la fonction publique territoriale,
  - 11 dans la fonction publique d'Etat,
  - 9 dans la fonction publique hospitalière.
- Au cours de l'année 2011, **1881 employeurs** ont par ailleurs fait appel aux aides financières du FIPHFP via sa plateforme en ligne, pour un montant de **19,2 M€.**
- Ces financements se répartissent entre :
  - Des aides ponctuelles de la plateforme du Fonds (11,8 M€) qui permettent le financement d'aménagements de postes, de formation, de transports adaptés, d'équipements techniques…
  - Le programme d'aide à l'accessibilité pour un total de 7,3 M€.
- En matière d'**apprentissage,** action prioritaire pour le Fonds compte tenu des besoins en formation des personnes en situation de handicap, de **l'ordre de 1 700 contrats d'apprentis** ont été financés depuis 2009.

Le FIPHFP s'engage sur l'accessibilité des locaux professionnels

Le FIPHFP propose un programme de soutien aux travaux d'accessibilité des locaux professionnels des employeurs publics, pour favoriser l'intégration des agents handicapés et lever les éventuels freins financiers du côté des employeurs.

Les financements apportés évoluent selon la taille de l'employeur et sont accessibles via la plateforme de gestion des aides du FIPHFP ou au travers de conventions signées avec le Fonds.

Tous les employeurs publics peuvent dorénavant prétendre à une prise en charge, indépendamment du nombre de travailleurs handicapés qu'ils emploient, des travaux d'accessibilité réalisés dans les espaces dont la vocation est principalement professionnelle (par opposition aux espaces dont la vocation est l'accueil du public : bâtiments scolaires, centres culturels, équipements sportifs…).

Le montant susceptible d'être alloué peut atteindre jusqu'a 100 % du coût total de l'opération de travaux, dans le cadre de plafonds variant de 50 000 à 2 000 000 € selon l'effectif de l'employeur. Le Fonds met également en œuvre un plan pluriannuel d'actions pour l'accessibilité des écoles et centres de formation destines aux agents du service public. Enfin, le FIPHFP prévoit de financer le développement de l'accessibilité des outils numériques professionnels chez les employeurs publics.

MODE D'EMPLOI

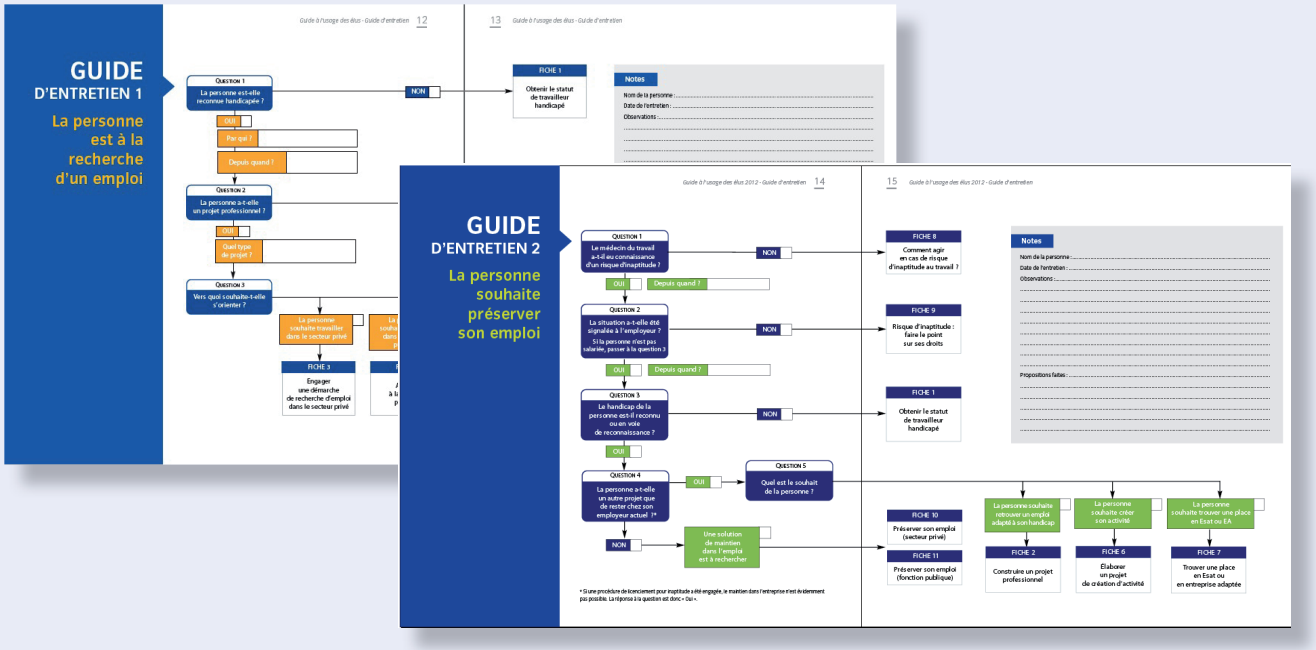
Ce Guide a été conçu par l'Agefiph et le FIPHFP comme un outil pratique pour aider les élus à renseigner les personnes handicapées venues les solliciter sur des questions relatives à l'emploi. Mode d'emploi en trois étapes pour évaluer, conseiller et orienter.

Deux guides d'entretien pour poser les bonnes questions

Ces deux guides d'entretien proposent une trame de questions simples à poser à la personne pour évaluer rapidement sa situation et identifier la problématique.

Chaque guide correspond à l'une des deux situations sur lesquelles les élus sont le plus souvent interpellés par les personnes handicapées :

- la recherche d'un emploi (p. 12-13)
- le souci de préserver son emploi (p. 14-15)



11 fiches pour conseiller et orienter la personne

À chaque problématique identifiée correspond une fiche présentant :

- un résumé de la situation de la personne
- le détail des démarches qu'elle pourra envisager
- les aides et les services dont elle pourra bénéficier
- des conseils et des arguments pour mobiliser la personne.
- le ou les interlocuteurs vers qui l'orienter en priorité

FICHE N°11

11 PRÉSERVER son emploi dans la fonction publique

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- La personne est un agent de la fonction publique
- Le médecin chargé de la santé au travail a prononcé des restrictions d'aptitude communiquées à l'employeur donnant lieu ou non à une RQTH

Quelles démarches ?

Où s'informer ?

Les aides mobilisables

Vers qui orienter la personne

FICHE N°3

3 ENGAGER une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- La personne est bénéficiaire d'une reconnaissance de son handicap de l'obligation d'emploi
- Elle est à la recherche active d'un emploi
- Elle a défini un projet professionnel et souhaite s'orienter vers un métier ou une branche précise du secteur privé
- Elle estime être en mesure de postuler auprès d'un employeur

Quelles démarches ?

Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?

Les aides mobilisables

Vers qui orienter la personne

Pôle emploi

Le réseau Cap emploi

Conseils

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

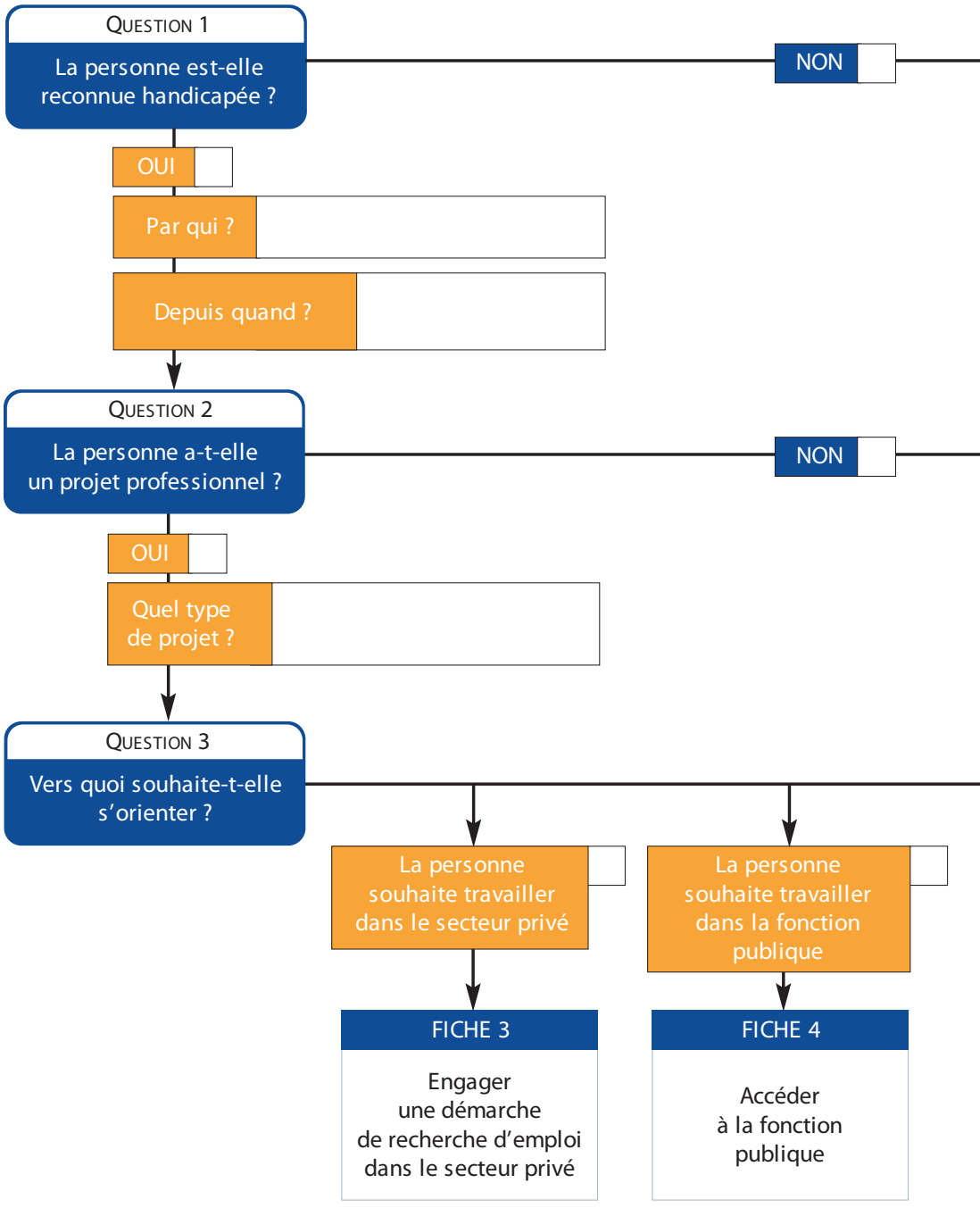
- Fiche n° 5 - Construire un projet de formation professionnelle

Trouver les coordonnées des interlocuteurs

L'ensemble des contacts pour votre département est disponible sur les sites Internet www.agefiph.fr (consultez le Guide 2012 des opérateurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire) et www.fiphfp.fr.

GUIDE D'ENTRETIEN 1

La personne est à la recherche d'un emploi



FICHE 1

Obtenir le statut de travailleur handicapé

FICHE 2

Construire un projet professionnel

Notes

Nom de la personne : .....

Date de l'entretien : .....

Observations : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Propositions faites : .....

.....

.....

.....

La personne souhaite se former

FICHE 5

Construire un projet de formation professionnelle

La personne souhaite créer son activité

FICHE 6

Élaborer un projet de création d'activité

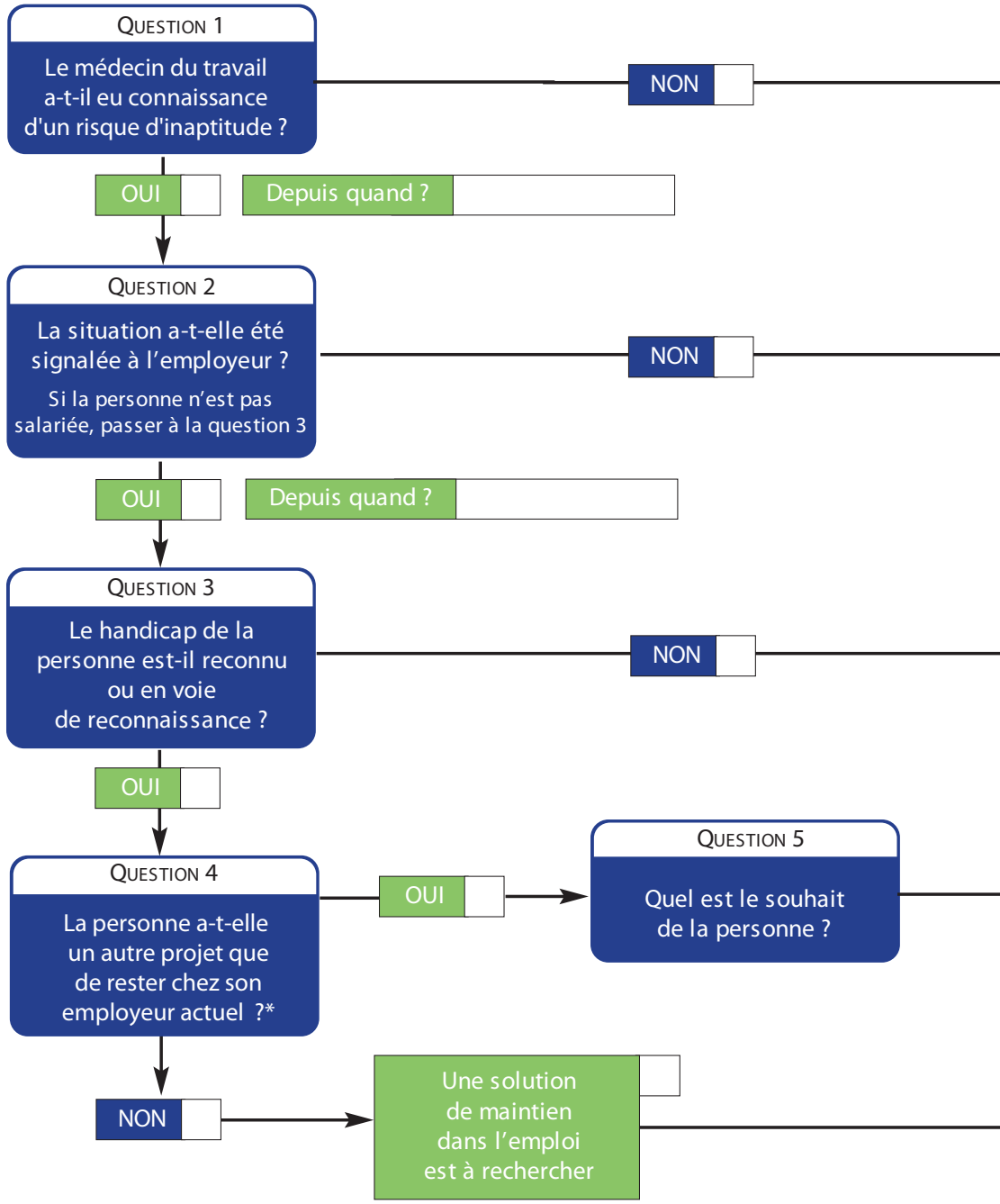
La personne souhaite trouver une place en Esat ou EA

FICHE 7

Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée

GUIDE D'ENTRETIEN 2

La personne souhaite préserver son emploi


QUESTION 1
Le médecin du travail a-t-il eu connaissance d'un risque d'inaptitude ?
NON
OUI
Depuis quand ?
QUESTION 2
La situation a-t-elle été signalée à l'employeur ?
Si la personne n'est pas salariée, passer à la question 3
NON
OUI
Depuis quand ?
QUESTION 3
Le handicap de la personne est-il reconnu ou en voie de reconnaissance ?
NON
OUI
QUESTION 4
La personne a-t-elle un autre projet que de rester chez son employeur actuel ?*
OUI
QUESTION 5
Quel est le souhait de la personne ?
NON
Une solution de maintien dans l'emploi est à rechercher

* Si une procédure de licenciement pour inaptitude a été engagée, le maintien dans l'entreprise n'est évidemment pas possible. La réponse à la question est donc « Oui ».

FICHE 8
Comment agir en cas de risque d'inaptitude au travail ?

FICHE 9
Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

FICHE 1
Obtenir le statut de travailleur handicapé

Notes

Nom de la personne : .....

Date de l'entretien : .....

Observations : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Propositions faites : .....

.....

.....

.....

.....

.....

FICHE 10
Préserver son emploi (secteur privé)

FICHE 11
Préserver son emploi (fonction publique)

La personne souhaite retrouver un emploi adapté à son handicap

FICHE 2
Construire un projet professionnel

La personne souhaite créer son activité

FICHE 6
Élaborer un projet de création d'activité

La personne souhaite trouver une place en Esat ou EA

FICHE 7
Trouver une place en Esat ou en entreprise adaptée

FICHE N°1

1 OBTENIR le statut de travailleur handicapé

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne présente un handicap, un problème de santé ou a été victime d'un accident du travail**
- **Elle ne dispose d'aucune reconnaissance administrative de son handicap**
- **Du fait de ses problèmes de santé, elle a des difficultés à trouver un emploi ou, si elle travaille, craint de perdre son emploi à plus ou moins long terme**

Qu'est-ce que la reconnaissance administrative du handicap ?

Afin de pouvoir accéder à certaines aides et services spécifiques, la personne handicapée, salariée du secteur privé ou travailleur indépendant, doit être reconnue au plan administratif comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Certaines personnes handicapées possèdent déjà cette reconnaissance, du fait de leur statut (voir encadré ci-contre). Celles ne relevant pas de ces catégories doivent faire valoir leurs droits auprès de la Maison départementale des personnes handicapées et monter un dossier de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

« Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi assure à la personne une meilleure prise en compte de sa situation en matière de formation et d'emploi. »

Qui est bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

- **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** dont la capacité de travail ou de gain est réduite à au moins deux tiers de leur capacité,
- **Les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH),**
- **Les anciens militaires et assimilés,** titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- **Les titulaires de la carte d'invalidité** définis par l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,

Les personnes ne relevant pas de ces catégories doivent demander une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Qui peut bénéficier de la RQTH ?

La RQTH peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Comment obtenir la RQTH ?

La personne handicapée doit se rapprocher de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui lui demandera de remplir un dossier de demande comprenant une fiche d'identification, un projet de vie, un certificat médical daté de moins de 3 mois et différentes pièces justificatives.

Le dossier sera examiné par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace la Cotorep depuis 2006. Elle notifiera au demandeur sa décision de lui attribuer ou non la RQTH.

Comment se faire aider dans la démarche ?

Les services de la MDPH apportent toutes les informations et conseils nécessaires pour remplir le dossier de demande. Mais la personne peut également trouver de l'aide auprès des interlocuteurs suivants :

- **Cap emploi ou Pôle emploi.** Si la personne est suivie par l'un de ces services, elle pourra être accompagnée, notamment pour définir et mettre en œuvre la partie professionnelle de son « projet de vie » ;
- **le médecin du travail.** Si la personne est salariée et rencontre des difficultés dans son emploi pour des raisons de santé ;
- **le Sameth.** Si la personne travaille et que son emploi est menacé pour des raisons de santé ;
- **une assistante sociale.** Elle peut constituer un relais avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale (ou de l'organisme de protection sociale concerné) pour l'obtention d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- **La mission handicap, le correspondant handicap** ou le service ressources humaines de son entreprise ou employeur public.

Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

La RQTH offre certains avantages au salarié handicapé. Elle lui permet notamment :

- **d'être considéré comme « public prioritaire »** dans les dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi. Il peut donc accéder à des mesures proposées à d'autres publics en difficulté (chômeurs de longue durée, allocataires du revenu de Solidarité active) parfois sans autre condition.
- **d'accéder aux services de Cap emploi**
- **de prétendre aux différentes aides et mesures d'accompagnement** à l'insertion, à l'emploi ou à la création d'activité proposées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Pour les personnes déjà en emploi, elle permet :

- **de bénéficier d'aménagements spécifiques** (poste de travail, aménagements d'horaires, formation, temps partiel de droit dans la fonction publique) et, d'une manière générale, de l'ensemble des mesures permettant le maintien dans l'emploi.
- **d'ouvrir droit, dans le secteur privé, au doublement de la durée du préavis légal** en cas de licenciement (avec un maximum de trois mois).
- **d'accéder aux services du Sameth** en vue d'une démarche de maintien dans l'emploi.
- **de bénéficier d'un recrutement direct dans la fonction publique** par la voie contractuelle. Ce type de recrutement donne vocation à la titularisation.
- **de bénéficier, dans la fonction publique, d'une priorité de mutation** et des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration.

Vers qui orienter la personne ?

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

La personne peut y retirer un dossier de demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les services de la MDPH l'aideront à remplir le dossier.

FICHE N°2

2 CONSTRUIRE un projet professionnel

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Elle est à la recherche d'un emploi ou souhaite se réorienter**
- **Son projet professionnel est incertain et elle ne sait pas par où commencer**

Quelles démarches ?

- **Si la personne s'adresse à Pôle emploi,** il lui suffit de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.
- **Si elle sollicite Cap emploi,** elle doit prendre contact avec l'équipe la plus proche de son domicile où elle sera mise en relation avec un conseiller individuel.

Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?

Une phase de diagnostic

- Au cours d'un premier entretien, la personne et le conseiller Cap emploi, qui l'accompagnera tout au long de son parcours, analysent sa situation, ses aspirations, ses motivations par rapport au travail ainsi que les éventuels « freins » à l'emploi sur les plans professionnel, social, médical ou comportemental.
- L'objectif de cette première rencontre est d'évaluer sa capacité à engager une démarche d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail et d'identifier le type de parcours et de prestations dont elle a besoin. À défaut, la personne est orientée vers tout autre opérateur compétent.
- Si nécessaire, Cap emploi prescrit une expertise spécialisée (bilan fonctionnel, bilan médical, etc.) pour objectiver le diagnostic.

La définition d'un plan d'actions

- L'objectif est d'aider la personne à gérer positivement sa situation de handicap en vue de l'accès à l'emploi. Il s'agit de développer son autonomie tout au long de son parcours d'insertion.
- Cap emploi veille à apporter à la personne un appui dans les différentes démarches qu'elle devra mener : prise de contact avec les organismes concernés, présentation pertinente de sa situation aux différents interlocuteurs, aide à la constitution de dossiers d'admission ou de demandes de financement.

Élaboration et validation du projet professionnel

- La personne et le conseiller Cap emploi explorent les différents champs envisageables. Ils s'appuient sur les compétences, les atouts et les limites de la personne, mais aussi sur la réalité du marché de l'emploi.
- Les hypothèses envisagées sont vérifiées et validées par des investigations adaptées : bilan médical, mise en situation en entreprise, évaluation de potentiel ou de niveau.

• Un soutien psychologique est apporté tout au long de la démarche afin d'aider la personne à positiver ses expériences, à se détacher des situations professionnelles antérieures et à se projeter concrètement dans l'avenir. À tout moment, Cap emploi peut mobiliser un appui spécifique.

Qui peut bénéficier des services de Cap emploi ?

Qu'ils soient demandeurs d'emploi ou en activité, l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les personnes dont le handicap est en voie de reconnaissance peuvent recourir directement aux services Cap emploi. Si elle n'est ni indispensable ni obligatoire, l'inscription préalable comme demandeur d'emploi est une démarche logique pour les demandeurs d'emploi et parfois nécessaire pour accéder à certaines aides.

Les coordonnées Cap emploi et Pôle emploi sont disponibles sur le site agefiph.fr

« L'une des spécificités de l'accompagnement Cap emploi réside dans la prise en compte des difficultés extra-professionnelles (médicale, sociale, psychologique) rencontrées par la personne. »

Conseils

Le projet professionnel s'appuiera avant tout sur les compétences, l'expérience, le potentiel et la motivation de la personne. Le handicap ne doit pas être un frein à ses ambitions.

Les dispositifs de compensation existant et l'évolution des moyens techniques permettent aux personnes handicapées d'accéder à la plupart des métiers. les intéressé(e)s ne le savent pas toujours. D'où l'intérêt de se faire accompagner par des intervenants spécialisés.

Les aides mobilisables

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font souvent partie des publics prioritaires pour l'ensemble des dispositifs de droit commun relatifs à l'insertion professionnelle. L'une des missions de Cap emploi est de les informer et de les aider à solliciter ces aides (par exemple pour réaliser un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou suivre une formation). Près de 80 % des aides instruites le sont via Cap emploi.

Par ailleurs, il existe des aides et des appuis destinés à tenir compte des difficultés particulières liées au handicap. L'Agefiph et le FIPHFP financent des aides techniques (acquisition de matériel adapté, prothèse...), des aides humaines (recours aux services d'un interprète LSF) et des aides à la mobilité (frais d'hébergement, permis de conduire, aménagement d'un véhicule). L'accès à ces aides est prescrit par Cap emploi.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr

Vers qui orienter la personne ?

Pôle emploi

Il lui proposera un accompagnement adapté tout en lui assurant une égalité de traitement avec les autres demandeurs d'emploi ainsi que l'accès à tous les dispositifs spécifiques.

Cap emploi

Il possède une compétence spécifique en matière d'insertion des personnes handicapées et propose un accompagnement personnalisé pour trouver le bon compromis entre les souhaits d'orientation de la personne, ses capacités et les besoins du marché.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

- **Fiche n° 3** - Engager une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé
- **Fiche n° 4** - Accéder à la fonction publique
- **Fiche n° 5** - Construire un projet de formation professionnelle

FICHE N°3

3 ENGAGER une démarche de recherche d'emploi dans le secteur privé

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne est bénéficiaire d'une reconnaissance de son handicap**
- **Elle est à la recherche active d'un emploi**
- **Elle a défini un projet professionnel et souhaite s'orienter vers un métier ou une branche précise du secteur privé**
- **Elle estime être en mesure de postuler auprès d'un employeur**

Quelles démarches ?

- **Si la personne s'adresse à Pôle emploi,** il lui suffit de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend, où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.
- **Si elle sollicite Cap emploi,** elle peut prendre contact avec l'équipe la plus proche de son domicile et sera mise en relation avec un conseiller personnel.

Quels sont les services spécifiques proposés par Cap emploi ?

Un appui personnalisé à la recherche d'emploi

« Cap emploi propose à la personne un accompagnement pendant la phase de recherche d'emploi, mais aussi un suivi après l'embauche. »

- La personne handicapée accède à une information sur le marché du travail local, les métiers et les différentes mesures spécifiques ou de droit commun favorisant l'accès à l'emploi.
- Le demandeur et le conseiller Cap emploi élaborent un plan d'action et déterminent le type d'appuis nécessaires à la démarche.
- La personne bénéficie d'une aide à la mise en œuvre de ce plan d'actions et à la mobilisation des services, outils et prestations nécessaires.

- Bilans, évaluations, formations
- entraînement aux techniques de recherche d'emploi (la personne peut être conviée à des rencontres avec des employeurs : forums, simulations d'entretien etc.)
- aide personnalisée pour la réalisation de CV
- préparation à l'entretien d'embauche pour valoriser ses compétences et savoir comment présenter son handicap
- appui à la négociation du poste de travail

Un appui personnalisé pour l'employeur qui souhaite recruter un salarié handicapé

- Cap emploi peut également accompagner l'employeur potentiel dans la définition du profil du poste et l'adapter au handicap et aux besoins de l'entreprise. Le conseiller Cap emploi propose alors à l'employeur des informations et des conseils sur les aménagements de poste, les mesures mobilisables et les contrats aidés.

- À la demande de l'employeur, Cap emploi fournit une aide technique, administrative et mobilise les aides financières de l'Agefiph pour faciliter l'intégration de la personne.
- Il peut faire intervenir, en cas de besoin, un opérateur spécialisé, par exemple, un ergonome.

Le suivi du salarié en emploi

Ce service est mobilisé à la demande de la personne ou peut être proposé par Cap emploi lorsqu'un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail s'avère nécessaire.

Selon le cas, l'intervention de Cap emploi consiste en :

- des contacts téléphoniques réguliers ou des rencontres avec le salarié et l'employeur pour aborder les difficultés rencontrées ;
- des conseils afin d'améliorer l'intégration de la personne (aménagement du poste de travail, formation…) ;
- la sollicitation, si besoin, d'un opérateur spécialisé et la mobilisation des aides nécessaires auprès de l'Agefiph.

Les coordonnées Cap emploi et Pôle emploi sont disponibles sur le site agefiph.fr

« L'expertise de Cap emploi est souvent un facteur rassurant pour les employeurs qui ne sont pas encore sensibilisés à la problématique du handicap. »

Conseils

Ne pas se décourager ni s'autocensurer. Depuis la loi de 2005, le regard porté sur le handicap évolue. De nombreuses entreprises sont à la recherche active de collaborateurs handicapés et ont créé les conditions d'accueil nécessaires.

Plus de la moitié des employeurs soumis à l'obligation d'emploi ont engagé des actions pour recruter des personnes handicapées.

Pensez à l'intérim. C'est souvent un tremplin vers un emploi durable et la plupart des grandes agences ont un service spécifique dédié aux personnes handicapées.

Les aides mobilisables

Outre les dispositifs de droit commun destinés aux demandeurs d'emploi, la personne handicapée peut mobiliser des aides spécifiques de l'Agefiph à chacune des étapes de sa recherche d'emploi :

- aide aux prestations d'orientation professionnelle
- aides à la formation professionnelle
- aides à la mobilité
- aides techniques et humaines

L'Agefiph propose par ailleurs aux employeurs différentes mesures incitatives (aide à l'apprentissage, au contrat de professionnalisation) pour favoriser l'embauche. Enfin, des aides destinées à la personne handicapée et/ou à son employeur, visent à faciliter son intégration dans l'entreprise et à pérenniser son emploi : aide au tutorat, aide à l'adaptation des situations de travail…).

Les aides de l'Agefiph sont prescrites par Cap emploi.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

Vers qui orienter la personne ?

Pôle emploi

Comme tous les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent choisir de solliciter Pôle emploi qui les accompagnera dans leurs recherches.

Cap emploi

Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Sa principale mission est de rapprocher employeurs potentiels et demandeurs d'emploi handicapés.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

- **Fiche n° 5** - Construire un projet de formation professionnelle

FICHE N°4

4 ACCÉDER à la fonction publique

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Elle est à la recherche d'un emploi**
- **Elle a défini un projet professionnel et souhaite s'orienter vers un métier ou une branche précise de l'une des trois fonctions publiques**
- **Elle estime être en mesure de postuler auprès d'un employeur public**

Quelles démarches ?

- **Si la personne souhaite être accompagnée dans sa démarche,** elle peut se rapprocher du site Pôle emploi ou de la structure Cap emploi dont elle dépend. Dans les deux cas, elle sera accompagnée et orientée par un conseiller personnel (voir fiche n° 3 - Engager une démarche de recherche d'emploi).
- **Elle peut également contacter directement l'employeur public** auprès duquel elle souhaite postuler, à savoir :
- le correspondant « handicap » de l'employeur s'il existe ;
- le service des ressources humaines de l'employeur ;
- la personne peut également consulter la liste des concours ouverts, publiée au Journal officiel, ou contacter le centre de gestion départemental de la fonction publique territoriale, dépositaire de la bourse des emplois des collectivités territoriales affiliées.

Comment accéder à la fonction publique ?

Il n'existe plus d'emplois réservés aux personnes handicapées dans la fonction publique. Tout demandeur d'emploi handicapé peut prétendre à n'importe quel poste ouvert sous réserve de posséder les diplômes, titres et compétences exigés pour y accéder. Les conditions générales d'accès (nationalité, etc.) sont rigoureusement les mêmes que pour tout autre postulant. Il appartient à l'administration envisageant le recrutement d'un travailleur handicapé de vérifier par des examens médicaux que le candidat satisfait, comme tous les autres candidats, aux conditions d'aptitudes physiques, compte tenu des possibilités de compensation de son handicap.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent emprunter deux voies d'accès : le recrutement par contrat donnant vocation à titularisation et le recrutement sur concours, dont les épreuves seront aménagées.

Le recrutement par la voie contractuelle

Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques. Dès l'instant où la personne relève d'une des catégories de bénéficiaires pour laquelle le handicap a été jugé compatible avec l'emploi visé par un médecin agréé, il se déroule en quatre étapes :

- La personne prend contact directement avec la direction ou le service des ressources humaines concerné.
- Si elle ne possède pas le diplôme ou le niveau normalement exigé par le statut particulier du corps ou cadre d'emploi auquel elle souhaite accéder, une commission d'équivalence de diplômes statue sur son dossier.

- Si sa candidature est retenue, la personne est recrutée en qualité d'agent contractuel. Le contrat est conclu pour une durée équivalente à la durée du stage pour un lauréat de concours, soit un an dans la plupart des cas.
- À l'issue de cette période, l'administration peut prononcer la titularisation de l'agent ou renouveler le contrat pour une nouvelle période probatoire. Cette décision est prise à partir du rapport établi par le responsable hiérarchique et après entretien de l'agent avec un jury.

Des aménagements pour faciliter le recrutement par concours

Au moment d'adresser son dossier d'inscription à un concours*, le candidat handicapé peut y joindre une demande d'aménagement des épreuves, assortie de l'avis du médecin agréé auprès de l'administration dans le département du domicile de l'intéressé. La liste de ces médecins est disponible auprès de la préfecture du département.

Ces aménagements (temps de composition majoré d'un tiers, supports pédagogiques et matériels adaptés, assistance d'un secrétariat, installation dans une salle spéciale, temps de repos…) sont déterminés par le jury.

Les cas particuliers d'emploi

- **Le contrat d'apprentissage :** toute personne handicapée, quel que soit son âge, peut en bénéficier dans le cadre d'une formation en alternance rémunérée auprès d'un employeur du secteur public non industriel et non commercial. Il ouvre la voie à la possibilité d'un recrutement contractuel.
- **Le Pacte (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques)** permet aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification d'accéder aux emplois de catégorie C. Ce contrat à durée déterminée de droit public de 12 à 24 mois donne accès à une formation en alternance rémunérée, suivie par un tuteur, à l'issue de laquelle la personne est titularisée après vérification de ses aptitudes.
- **Les emplois aidés :** les fonctions publiques sont éligibles au contrat unique d'insertion (CUI-CAE).

« Il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour le recrutement des candidats handicapés par concours. »

Les aides mobilisables

Les personnes handicapées bénéficient de tous les dispositifs de droit commun destinés aux demandeurs d'emploi, auxquels s'ajoute l'accompagnement proposé par Cap emploi. Les aides dispensées par le FIPHFP sont demandées par l'intermédiaire de l'employeur. Elles peuvent notamment concerner :

- l'aménagement du poste de travail
- un besoin en matière de formation
- des aides techniques et humaines
- une aide au transport domicile/travail
- un besoin en matière de tutorat

Pour en savoir plus : www.fiphfp.fr

Vers qui orienter la personne ?

Pôle emploi

Comme tous les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent choisir de solliciter Pôle emploi qui les accompagnera dans leurs recherches.

Cap emploi

Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Cofinancé par le FIPHFP, il a compétence pour aider les demandeurs d'emploi à accéder à la fonction publique.

* La liste des concours de la fonction publique est consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr

FICHE N°5

5

CONSTRUIRE un projet de formation professionnelle

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Elle est à la recherche d'un emploi**
- **Elle souhaite se former pour développer ses compétences et accéder à l'emploi**

Quelles démarches ?

La construction d'un projet de formation professionnelle nécessite un accompagnement pour définir le projet de formation en cohérence avec le projet d'insertion professionnelle et envisager les conditions de mise en œuvre de la formation. La personne handicapée peut s'adresser à :

« Les dispositifs spécifiques de formation destinés aux demandeurs d'emploi handicapés varient d'une région à l'autre en fonction du diagnostic régional emploi-formation. »

- **Pôle emploi :** il lui suffit de se rapprocher du site Pôle emploi dont elle dépend, où un conseiller lui indiquera la démarche à suivre.
- **Cap emploi :** elle doit prendre contact avec l'équipe dont elle dépend géographiquement. Un conseiller personnel l'aidera à :

- définir son projet de formation en fonction de ses objectifs. En cas de besoin, Cap emploi peut recourir à des services externes pour vérifier et valider des hypothèses de formation par des investigations adaptées à la situation de la personne : bilan médical, évaluation des acquis, des pré-requis d'entrée en formation et des potentialités d'apprentissage ;
- mettre en œuvre son projet de formation et choisir l'organisme de formation le plus adapté ;
- monter les différents dossiers de candidature, d'inscription et de demande d'aide financière ;
- assurer la médiation avec l'organisme de formation en vue de l'adaptation d'une action de formation de droit commun à la situation de handicap.

Les moins de 26 ans peuvent également solliciter leur mission locale qui mobilisera les dispositifs de formation spécifiques au public jeune et sera en mesure d'intervenir sur des domaines plus larges (difficultés sociales, problèmes de logements, etc.).

Quels outils spécifiques en matière de formation et de préparation à l'emploi ?

L'ensemble des formations conventionnées, financées par l'État ou les conseils régionaux et destinées aux demandeurs d'emploi, est ouvert aux personnes handicapées. Elles peuvent y accéder dès l'instant où leur démarche s'inscrit dans le cadre d'un parcours d'insertion validé par Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale. Des aides complémentaires aux dispositifs de droit commun sont prévues par l'Agefiph et le FIPHFP pour leur en faciliter l'accès, sur prescription des Cap emploi.

Parallèlement, des dispositifs spécifiques ont été mis en place à l'intention des demandeurs d'emploi handicapés. Cette offre de formation supplémentaire s'appuie sur le diagnostic régional établi avec l'ensemble des partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation et les entreprises. Elle est donc variable d'une région à l'autre. Le référent du parcours (Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale) peut aider les personnes à s'orienter.

Plusieurs dispositifs, financés par l'Agefiph et le FIPHFP, sont proposés :

• **les formations courtes.** Uniquement destinées aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ces formations ont pour objectif de lever les obstacles au bon déroulement d'un parcours vers l'emploi, tant dans le secteur privé que public, et de remobiliser les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi. Les modules de formation mis en place dans les régions proposent un travail sur l'acceptation du handicap, la revalorisation de l'image de soi, l'exploration des capacités créatrices, le développement de l'autonomie et la découverte de métiers. Ces formations sont exclusivement prescrites par les équipes Cap emploi, Pôle emploi ou par les Missions locales. Dans ce cadre, les personnes ne relevant pas d'une allocation de retour à l'emploi peuvent bénéficier de défraiements pour leurs frais de transport/restauration et de garde d'enfants.

• **les formations qualifiantes.** En fonction du diagnostic régional emploi-formation, et de l'offre de formation de droit commun mobilisable, l'Agefiph peut agréer des formations individuelles ou des formations collectives répondant à des demandes d'entreprises ou de bassins d'emploi. Elle prend alors en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du stagiaire ;

• **L'accès à l'alternance** est par ailleurs de plus en plus encouragé notamment via les aides de l'Agefiph et du FIPHFP en faveur du contrat d'apprentissage (y compris pour les plus de 30 ans) et via les contrats de professionnalisation pour lesquels les demandeurs d'emploi handicapés sont prioritaires.

Les aides mobilisables

Outre les dispositifs de droit commun, l'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides spécifiques pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation :

- Participation aux coûts pédagogiques d'une formation professionnelle en complément des financements accordés par l'État ou par le Conseil régional
- Financement des coûts pédagogiques et le cas échéant de la protection sociale dans le cadre des formations individuelles non rémunérées par l'Agefiph
- Financement des coûts pédagogiques et de la rémunération dans le cadre des formations individuelles rémunérées par l'Agefiph
- Aide à l'apprentissage
- Aide à la professionnalisation

Par ailleurs, toutes les mesures de compensation du handicap peuvent être mobilisées (aides techniques et humaines, aides à la mobilité, tutorat…).
Les aides Agefiph sont prescrites par Cap emploi.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr, www.fiphfp.fr

Vers qui orienter la personne ?

Pôle emploi

Il lui proposera un accompagnement adapté tout en lui assurant une égalité de traitement avec les autres demandeurs d'emploi ainsi que l'accès à tous les dispositifs spécifiques.

Cap emploi

Il s'adresse spécifiquement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap. Sa principale mission est de rapprocher employeurs potentiels et demandeurs d'emploi handicapés.

La Mission locale

Elle s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans.

FICHE N°6

6 ÉLABORER un projet de création d'activité

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne bénéficie d'une reconnaissance de son handicap**
- **Elle est inscrite auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi**
- **Elle souhaite créer ou reprendre une entreprise**

Quelles démarches ?

En complément des dispositifs de droit commun, l'Agefiph apporte un soutien aux personnes handicapées ayant pour projet de créer leur emploi via la reprise ou la création d'activité. Pour bénéficier de ce soutien, le porteur de projet doit prendre contact avec Cap emploi ou Pôle emploi. Il sera ensuite orienté vers un prestataire spécialisé (boutiques de gestion, cabinets de conseil, d'experts-comptables...), sélectionné par l'Agefiph.

« L'accompagnement et le suivi proposés par l'Agefiph sont modulables en fonction des besoins du créateur d'activité. »

La démarche avec le prestataire désigné se déroule en trois étapes.

• **L'accueil de la personne.** Au cours d'un premier entretien, le créateur ou repreneur présente son projet. Le prestataire chargé de l'accompagner porte une première appréciation sur sa viabilité et vérifie que la personne satisfait aux conditions d'éligibilité de l'Agefiph. À défaut, il assure le relais avec l'organisme qui accompagne la personne handicapée dans son parcours vers l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, etc.)

• **L'accompagnement de la personne.** Cette deuxième étape a pour objectif de rassembler et d'ordonner toutes les données techniques, financières, organisationnelles, juridiques, sociales et fiscales relatives au projet afin d'en évaluer les conditions de faisabilité et d'en préparer la réalisation en tenant compte du handicap. Les questions relatives à la compensation du handicap peuvent être approfondies avec Cap emploi.

Le prestataire spécialisé a pour mission de guider la personne dans la démarche, de l'orienter vers ses réseaux économiques, institutionnels et bancaires, et de mettre à sa disposition tous les outils d'analyse, de simulation et de formalisation.

Il aide la personne à finaliser son dossier de demande d'intervention de l'Agefiph et y joint un avis argumenté sur la viabilité du projet (compatibilité homme/projet, faisabilité économique) et sur les modalités de suivi ultérieur définies avec le porteur de projet.

• **Le suivi de l'entreprise.** Selon les besoins et avec l'accord de l'Agefiph, l'accompagnement par le prestataire spécialisé peut se poursuivre au-delà de la création proprement dite. Ce suivi de l'activité débute dès l'enregistrement de l'entreprise et peut s'étendre sur une durée de trois ans. Selon les cas, il prend des formes très différentes.

- *L'appui au démarrage* apporte assistance et conseils au créateur durant les premiers mois de l'activité dans la mise en place de l'organisation commerciale, administrative et sociale.
- *L'appui personnalisé périodique* permet de faire le point sur les différentes fonctions de l'entreprise, d'analyser les principaux indicateurs économiques, de pointer les réussites et les difficultés, de mesurer et de corriger les écarts avec le prévisionnel.
- *L'intervention ponctuelle* permet, parfois dans l'urgence, de résoudre une difficulté qui bloque ou menace l'entreprise.

Selon les modalités établies entre l'accompagnateur, le créateur et Cap emploi (ou Pôle emploi), des points réguliers peuvent être programmés pour anticiper les différentes étapes de l'évolution de l'entreprise (fin de la période d'exonération de charges sociales, différé de remboursement d'un emprunt, etc.) ou préparer son développement.

En cas de grosses difficultés compromettant la poursuite de l'activité, l'accompagnateur peut également intervenir pour mettre en œuvre une procédure de cessation d'activité dans les meilleures conditions possibles.

Conseils

L'accompagnement à la création proposé par l'Agefiph et ses partenaires permet de multiplier les chances de mener à bien son projet et de le pérenniser.

Près de 65 % des créateurs aidés par l'Agefiph sont toujours en activité après 3 ans. La moitié d'entre eux dirige toujours leur entreprise après 5 ans.

Créer son activité est dans tous les cas une bonne manière de retourner vers l'emploi : 57 % des personnes n'ayant pu pérenniser leur projet ont retrouvé un emploi salarié.

Les aides mobilisables

Le créateur d'activité handicapé peut bénéficier de différentes aides financières de l'Agefiph, quel que soit le statut de son entreprise, dès l'instant où il détient au moins 50 % de son capital, seul ou en famille. Ces aides interviennent tout au long du parcours de création, dans le souci de garantir le lancement, la réussite et la pérennité de l'activité.

- Financement de l'accompagnement et du suivi par le prestataire-conseil sélectionné par l'Agefiph
- Une aide forfaitaire d'un montant de 6 000 € en complément d'un apport de fonds propres d'au moins 1 500 €
- Financement d'une formation à la gestion pouvant aller jusqu'à 250 heures
- Microassurance sur 2 ans incluant les garanties multirisques professionnelles, prévoyance et santé
- Financement de l'aménagement de la situation de travail pour compenser le handicap

Le créateur peut par ailleurs solliciter toutes les autres aides de l'Agefiph au titre de la compensation du handicap.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

Vers qui orienter la personne ?

Pôle emploi ou Cap emploi

Au préalable, la personne fait le point sur son projet de vie et sur son projet de création/reprise d'activité avec un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi, qui l'oriente ensuite vers un prestataire spécialisé chargé de l'accompagner.

FICHE N°7

7

TROUVER une place en Esat ou en entreprise adaptée

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne bénéficie d'une reconnaissance administrative de son handicap**
- **Elle est demandeuse d'emploi et souhaite travailler dans un établissement du milieu protégé ou dans une entreprise adaptée**

Les secteurs protégés et adaptés

• **Les Établissements et services d'aide par le travail (Esat)** sont, depuis la loi Handicap, les seules structures de travail relevant du milieu protégé. Ils sont placés sous la responsabilité de l'Agence régionale de santé (ARS). Anciennement désignés sous le nom de CAT, ces établissements médico-sociaux ont pour vocation d'accueillir des personnes lourdement handicapées en capacité de travailler, en vue de faciliter leur réinsertion sociale et professionnelle. Les travailleurs handicapés intégrés à un Esat n'ont pas le statut de salariés.

« Un travailleur en Esat a un statut d'usager d'établissement médico-social. Un travailleur en entreprise adaptée est un salarié de plein droit. »

• **Les entreprises adaptées (EA)** et les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont, quant à eux, assimilés au milieu ordinaire de travail. Ces entreprises doivent accueillir au moins 80 % de travailleurs handicapés, reconnus alors comme salariés, et dont la capacité est au moins égale à un tiers de celle d'un travailleur valide effectuant les mêmes tâches. À ce titre, elles bénéficient d'aides de l'État afin d'offrir à leurs salariés des conditions adaptées à leurs possibilités. Elles ont notamment pour vocation de faciliter les passerelles en direction du marché du travail ordinaire. Les entreprises adaptées étaient désignées, avant la loi Handicap, sous le nom d'« ateliers protégés », d'où de nombreuses confusions.

Quelle démarche ?

Si les deux structures sont fondamentalement différentes par leur statut, leur nature et leur vocation, un demandeur d'emploi handicapé ne peut y accéder que sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Le demandeur doit donc se rapprocher de la MDPH pour constituer un dossier de demande.

Qui peut être admis dans un Esat ?

Les conditions généralement retenues pour être admis dans un Esat sont les suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans (des dérogations sont possibles à partir de 16 ans) ;
- avoir une capacité de travail supérieure à 5 % et inférieure à 35 % de la capacité d'un travailleur valide. Elle est évaluée par un médecin agréé ;

- présenter de réelles difficultés d'adaptation en milieu ordinaire de travail ;
- avoir besoin d'un soutien psychologique, médical ou socio-éducatif.

Lors de l'admission dans un Esat, il n'y a ni contrat de travail, ni embauche, mais un « contrat de soutien et d'aide par le travail » signé par le directeur de l'établissement et la personne dans le mois suivant son admission. Ce contrat doit ensuite être transmis à la MDPH.

La personne accueillie en Esat bénéficie d'une rémunération garantie déterminée par référence au Smic, tenant compte du caractère de l'emploi (temps plein ou temps partiel).

Afin de faciliter l'accès des personnes handicapées au milieu ordinaire de travail, les Esat peuvent proposer à leurs usagers de les mettre à disposition d'un employeur privé ou public dans le cadre d'un contrat écrit avec ce dernier. Tout en étant détaché, le travailleur handicapé concerné continue dans ce cas à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'Esat auquel il demeure attaché.

Être salarié d'une entreprise adaptée

Un demandeur d'emploi handicapé ne peut proposer sa candidature à une entreprise adaptée (ou un CDTD) que sur avis de Pôle emploi et de Cap emploi. Une personne ayant travaillé précédemment dans un Esat, peut en revanche être recrutée directement par l'entreprise adaptée.

En fonction de leurs nécessités de production, les entreprises adaptées peuvent recruter des salariés « valides », dans la limite de 20 % de leur effectif.

Le salarié d'une EA dispose :

- d'un statut de droit commun avec un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. L'entreprise adaptée ou le CDTD est considéré comme son employeur ;
- de tous les droits des salariés prévus par le code du travail. Il bénéficie également de la Sécurité sociale ;
- d'un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er juillet 2006, ce salaire ne peut être inférieur au Smic.

Conseils

Le nombre de places en Esat et en entreprise adaptée étant contingenté, il n'est pas toujours possible d'y être intégré, même lorsque l'on répond aux conditions d'admission.

Les Esat et entreprises adaptées se professionnalisent de plus en plus. Pour les employeurs, la sous-traitance avec ces établissements et entreprises est une manière de répondre à l'obligation d'emploi.

Le passage en milieu ordinaire est encouragé par la loi Handicap via des détachements de personnel Esat en entreprise. Pour favoriser cette mobilité, des aides sont attribuées par l'Agefiph aux entreprises en cas d'embauche d'une personne handicapée sortant d'Esat ou d'EA.

Vers qui orienter la personne ?

La MDPH

C'est elle, via la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui oriente le demandeur en fonction de ses besoins vers les établissements du milieu protégé de type Esat ou les entreprises adaptées.

FICHE N°8

8 COMMENT AGIR en cas de risque d'inaptitude au travail ?

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public**
- **Elle rencontre des problèmes de santé susceptibles de compromettre son activité**
- **Elle n'a pour l'instant signalé sa situation à personne mais s'inquiète pour son avenir**

Quelles démarches ?

• **Si la personne est salariée et en activité,** elle peut solliciter le médecin du travail à tout moment. Une première visite permettra d'établir un bilan de sa situation, de mesurer les éventuelles restrictions d'aptitudes à envisager et de faire le point sur les dispositions à prendre. La déclaration d'inaptitude n'est jamais prononcée lors du premier rendez-vous, mais au terme d'une deuxième visite intervenant dans un délai de 15 jours.

« En cas de risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude, la personne doit élaborer sa stratégie le plus tôt possible. »

• **Si la personne est salariée et en arrêt maladie,** elle peut solliciter une visite de préreprise auprès du médecin du travail. Elle sera suivie d'une deuxième visite au moment de la reprise du travail. L'avis d'inaptitude ne sera formulé et communiqué à l'employeur qu'à l'issue d'une troisième visite, dans un délai de 15 jours après la précédente ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

• **Si la personne relève d'un autre statut privé,** elle effectuera les mêmes démarches auprès du service médical concerné : le médecin traitant pour les artisans et les professions libérales, le service de santé au travail de la MSA pour les ressortissants de cette dernière.

• **Les agents de la fonction publique** peuvent se signaler auprès du médecin du travail ou médecin de prévention attaché à leur administration et autres instances spécifiques à chaque fonction publique.

Pourquoi est-il nécessaire de signaler au plus vite sa situation ?

• **La personne ne doit pas mettre sa santé en danger.** Persister à son poste sans prendre conseil malgré les difficultés rencontrées risque d'aggraver son état de santé et de réduire les possibilités de maintien dans l'emploi.

• **La personne doit être en mesure de définir au plus tôt sa propre démarche.** Pour ce faire, elle doit disposer d'un maximum d'éléments objectifs sur sa situation. De quoi souffre-t-elle ? La maladie ou la déficience risque-t-elle d'évoluer ? En quoi sa capacité de travail est-elle réduite ? Si elle n'était plus en mesure d'assumer son poste actuel, dans quelle direction souhaiterait-elle s'orienter ?

• **Si nécessaire, la personne doit engager au plus tôt les démarches de reconnaissance du handicap.** La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) suppose une démarche auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Le traitement administratif du dossier peut demander plusieurs mois. La RQTH est indispensable pour obtenir certaines aides au maintien dans l'emploi.

- **Une attitude attentiste n'aura d'autre effet que de compromettre les solutions de maintien dans l'emploi.** Envisager un aménagement de poste ou un reclassement professionnel demande du temps et de l'énergie. Mieux vaut éviter de placer l'employeur devant le fait accompli d'une situation d'inaptitude qu'il devra résoudre dans l'urgence.

Quelles sont les suites de la visite auprès du médecin du travail ?

Sitôt saisi, le médecin du travail (ou le médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) peut mobiliser les intervenants compétents en temps voulu et orienter la personne vers les bons interlocuteurs (Sameth, MDPH, etc.) pour faire le point sur ses droits avant même que l'avis d'inaptitude soit prononcé.

Qui contacter pour mettre toutes les chances de son côté ?

- **Son médecin traitant.** Il est utile de le tenir informé de la démarche effectuée auprès du médecin du travail qui est susceptible de le contacter pour plus d'informations.
- **Une assistante sociale.** Selon son statut, la personne s'adresse au service social dont elle relève. Celle-ci peut anticiper sur d'éventuelles difficultés sociales liées à l'état de santé de la personne et l'accompagner dans ses démarches.
- **La mission handicap de l'employeur.** La plupart des grandes entreprises ayant engagé une politique d'emploi des personnes handicapées possèdent une mission handicap susceptible d'accompagner le salarié demandeur.

Conseils

Il faut dédramatiser. Au cours de sa vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap durable ou réversible liée au vieillissement, à une maladie, suite à un accident.

Depuis une dizaine d'années, les employeurs ont fait du maintien dans l'emploi un véritable enjeu. Le licenciement n'est plus aujourd'hui une réponse systématique aux situations d'inaptitude.

La loi oblige l'employeur à rechercher toutes les alternatives positives avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

Vers qui orienter la personne ?

Le médecin du travail (pour les salariés du privé)

Il est le premier interlocuteur à contacter. Indépendant et tenu au secret médical, il a pour mission de permettre au salarié d'exercer sa profession sans risque pour sa santé et, si nécessaire, de préserver son emploi en cas de diminution de sa capacité de travail. Il est le seul habilité à se prononcer sur l'aptitude au travail.

Le médecin du travail ou de la prévention chargé de la santé au travail (pour les agents de la fonction publique).

C'est lui qui se prononce sur l'aptitude au poste de la personne. L'agent peut également solliciter le correspondant handicap, s'il existe, ou l'assistante sociale.

Les artisans et les professions libérales doivent se tourner vers leur médecin traitant, les ressortissants de la Mutuelle sociale agricole (MSA) vers le service de santé au travail de cette dernière.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

- **Fiche n° 1** - Faire reconnaître son handicap
- **Fiche n° 9** - Faire le point sur ses droits
- **Fiche n° 10 ou 11** - Préserver son emploi » (secteur privé ou fonction publique)

FICHE N°9

9 RISQUE d'inaptitude : faire le point sur ses droits

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne a un emploi, qu'il soit de statut privé ou public**
- **Le médecin du travail ou le médecin de prévention exerçant la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique a évoqué la possibilité d'une inaptitude ou de restrictions d'aptitude**
- **L'employeur n'a pas encore été informé officiellement**

Quelles démarches ?

• **Si la personne est salariée et en activité.** Face à la multiplicité des situations, il n'y a pas de démarche type pour préparer un maintien dans l'emploi. Au final, celui-ci ne pourra être envisagé qu'au prix de l'intervention de différents acteurs, à commencer par l'employeur. Le maintien dans l'emploi est une course contre le temps. Le salarié comme l'employeur ont tout intérêt à ce qu'une solution puisse être recherchée le plus rapidement possible.

« De nombreuses solutions existent en matière de maintien dans l'emploi. Plus la démarche est précoce, plus elle a de chance de réussir. »

Pour la personne, l'urgence se situe à trois niveaux :

• **Résoudre les éventuelles difficultés sociales immédiates** liées à sa situation : rupture de revenu, problèmes de logement, besoin d'un accompagnement ou d'un appareillage. Dans ce cas, elle doit prendre contact avec une assistante sociale qui pourra évaluer sa situation et constituera un relais avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale. Ce dernier peut prescrire différentes mesures d'aides de l'assurance maladie : temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle chez l'employeur, mobilisation du fonds d'action sanitaire et social, pension d'invalidité (cette dernière mesure entraînant une reconnaissance automatique du handicap, indispensable pour mobiliser les aides au maintien dans l'emploi).

• **Accepter son handicap ou sa maladie :** en la matière, toutes les aides sont bonnes à prendre, qu'elles soient familiale, médicale, sociale ou psychologique.

• **Évaluer au mieux sa situation par rapport à l'emploi.** Cette évaluation permettra à la personne d'apporter des éléments concrets dans la réflexion à mener avec son employeur.

Le Sameth peut intervenir sous condition pour accompagner l'entreprise et la personne dans la recherche et la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.

Trois questions à se poser

• **Quel est le handicap de la personne ? Est-il amené à évoluer ? Quelles sont les incidences concrètes sur son activité professionnelle ?**

Les avis du médecin traitant et du médecin du travail (ou médecin de prévention en charge de la santé au travail pour l'administration concernée dans la fonction publique) sont indispensables pour y voir clair.

• Quelles sont ses aspirations ?

À partir des éléments dont la personne dispose sur son état de santé, comment imagine-t-elle son avenir professionnel ? Quelles évolutions peut-elle envisager en fonction de ses compétences, de ses qualifications, de ses centres d'intérêt ? Aimerait-elle rester dans son entreprise, souhaite-t-elle en partir, a-t-elle une idée de création d'activité ? Cette réflexion personnelle peut préluder à un bilan de compétences (ou un bilan professionnel pour les fonctionnaires), pour lequel il existe des aides.

• Quelles possibilités envisager en matière de maintien dans l'emploi ?

Aménagement de poste, formation, reclassement, aides à la création d'activité... De nombreux dispositifs d'aide et d'accompagnement existent en matière de maintien dans l'emploi. En prendre connaissance peut permettre de se rassurer, d'entrevoir un début de solution et d'en informer son employeur le moment venu. D'où l'intérêt de prendre contact au plus vite avec le Sameth (ou les interlocuteurs internes de l'administration concernée pour les agents publics), qui centralise l'ensemble des ressources pour le maintien dans l'emploi.

Selon les relations du salarié avec son employeur, il peut être utile d'engager la réflexion avec lui avant même que l'inaptitude ou la restriction d'aptitude ne soit prononcée. Cela fait gagner du temps.

Il peut être aussi utile de se renseigner sur les dispositions particulières proposées par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi en interrogeant un représentant du personnel ou la mission handicap s'il en existe une.

Conseils

Au cours de sa vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap durable ou réversible liée au vieillissement, à une maladie ou suite à un accident.

La loi oblige l'entreprise à rechercher toutes les solutions positives avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

Comète France

Un avenir professionnel pour les personnes hospitalisées dans un service de soins, suite et réadaptation

Lorsqu'une personne est victime d'un accident ayant des conséquences sur ses capacités physiques, la question de sa réinsertion sociale et professionnelle est souvent occultée par l'urgence liée aux soins et à l'accompagnement psychologique. L'association Comète France intervient depuis 1991 dans des établissements et services de soins, suite et réadaptation (SSR) pour préparer les personnes au retour vers l'emploi.

La participation financière de l'Agefiph et du FIPHFP dans le cadre d'une convention nationale permettra d'élargir à l'horizon 2013 la démarche Comète France à 38 établissements implantés dans 20 régions du territoire métropolitain

Pour en savoir plus : www.cometefrance.com

Vers qui orienter la personne ?

Le Sameth

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est la principale ressource en matière de maintien dans l'emploi. Il fournira à la personne toutes les informations sur ses droits et les possibilités envisageables sur le plan professionnel.

Pour les agents de la fonction publique,

les interlocuteurs sont les ressources humaines employeur, la mission handicap ou le centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les agents territoriaux, le Sameth.

Une assistante sociale

En cas de situation d'urgence, elle peut aider la personne à résoudre des difficultés quotidiennes immédiates (ressources, logement, appareillage...) et constitue un relais utile avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

• **Fiche n° 10 ou 11** - Préserver son emploi » (secteur privé ou fonction publique)

FICHE N°10

10 PRÉSERVER son emploi dans le secteur privé

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne a un emploi dans le secteur privé**
- **Le médecin du travail a prononcé un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude communiqué à l'employeur dans les délais légaux**
- **L'employeur dispose de 30 jours pour trouver une solution**

Quelles démarches ?

Dès l'instant où le médecin du travail prononce l'avis d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai légal de 30 jours pour mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver l'emploi de la personne. À défaut de solution, il pourra procéder à un licenciement pour inaptitude de la personne.

La recherche d'une solution viable ne peut se faire qu'en concertation avec le salarié, en tenant compte de ses souhaits, des préconisations du médecin du travail et des contraintes techniques et financières de l'employeur. Elle nécessite donc une approche pluridisciplinaire, associant idéalement plusieurs acteurs.

« Le Sameth est le partenaire-service de l'Agefiph pour toutes les questions de maintien dans l'emploi. »

Principale ressource en matière de maintien dans l'emploi, le Sameth est un interlocuteur tout indiqué. Son intervention n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié. Il peut lui fournir une documentation et des arguments à transmettre à l'entreprise.

Sur un simple appel ou demande de rendez-vous, toute personne pourra obtenir :

- une information complète et actualisée sur toutes les questions relatives au maintien dans l'emploi ;
- un conseil sur la démarche à suivre dans une situation donnée.

En accord avec l'employeur et le salarié, le Sameth peut intervenir directement dans l'entreprise pour accompagner :

- dans la recherche de solutions de maintien ;
- dans la mobilisation des aides et prestations spécifiques au maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

Quelles solutions pour préserver son emploi ?

- **Le salarié peut être maintenu à son poste de travail** moyennant des aménagements techniques (qui peuvent s'avérer parfois très simples), une réorganisation du travail (par exemple, une nouvelle répartition des tâches avec un collègue) ou un aménagement d'horaire.
- **Le salarié peut être reclassé à un autre poste dans l'entreprise :** il peut alors être nécessaire de recourir à un bilan de compétences ou à une formation. Si le reclassement a souvent été considéré comme un « déclassement » (affectation à des postes plus ou moins réservés

aux personnes en restriction d'aptitude), les approches actuelles du maintien dans l'emploi visent de plus en plus à tirer parti des compétences de la personne, ce qui peut conduire à la création d'une nouvelle fonction au sein de l'entreprise, voire à une évolution professionnelle, par exemple vers un poste d'encadrement.

- **Le salarié peut être aidé à se réorienter :** lorsqu'aucune solution de maintien n'est envisageable dans l'entreprise, le licenciement pour inaptitude devient inévitable. Mais les différents partenaires impliqués dans la démarche peuvent aider le salarié à se réorienter vers une autre activité ou, s'il a un projet personnel, à créer sa propre activité. Il bénéficiera alors d'un accompagnement du Cap emploi.

Dans le cas d'une création d'activité, lorsque l'entreprise lui apporte un soutien financier, elle peut bénéficier d'une minoration de sa contribution annuelle à l'Agefiph.

« La réussite de la démarche passe par la mobilisation de tous les acteurs du champ médical, professionnel et social : employeur, salarié, collectif de travail, Sameth, médecin du travail, organismes de Sécurité Sociale, assistante sociale… »

Conseils

Une réflexion commune associant l'employeur, le salarié et les différents intervenants spécialisés peut faire émerger des solutions parfois très simples qui n'avaient pas été envisagées au départ.

Reclassement ne veut pas forcément dire déclassement. Cela peut être l'occasion d'une évolution de carrière pour le salarié, moyennant une formation.

En cas de licenciement pour inaptitude, la personne handicapée peut bénéficier de l'accompagnement du Cap emploi pour se réorienter.

Les aides mobilisables

Pour faciliter la démarche de maintien dans l'emploi, l'employeur et le salarié peuvent bénéficier de nombreuses aides financières dès l'instant où ce dernier bénéficie d'une reconnaissance administrative de son handicap.

- Une aide au maintien Agefiph peut être attribuée à l'employeur pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- L'ensemble des aides dispensées par l'Agefiph sont par ailleurs mobilisables : formation, travaux d'aménagement ou d'accessibilité du poste de travail, aide à la mobilité…
- Lorsque les conséquences du handicap s'avèrent très importantes, l'entreprise peut par ailleurs faire une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) auprès de l'Agefiph. Elle ouvre droit à des aides financières supplémentaires ou à une minoration de la contribution annuelle à l'Agefiph.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr

Vers qui orienter la personne ?

Le Sameth

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est la principale ressource en matière de maintien dans l'emploi. Il fournira à la personne toutes les informations sur ses droits et les possibilités envisageables sur le plan professionnel. Il n'interviendra dans l'entreprise qu'à partir du moment où l'employeur et le salarié le souhaiteront et où la personne aura engagé une démarche d'obtention d'un des titres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH).

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

- **Fiche n° 9** - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

FICHE N°11

11 PRÉSERVER son emploi dans la fonction publique

LA SITUATION DE LA PERSONNE

- **La personne est un agent de la fonction publique**
- **Le médecin chargé de la santé au travail a prononcé des restrictions d'aptitude communiquées à l'employeur donnant lieu ou non à une RQTH**

Quelles démarches ?

Dès l'instant où des restrictions d'aptitude au poste ont été officiellement prononcées, un diagnostic de la situation de l'agent est réalisé afin de mettre en œuvre les moyens pour préserver son emploi.

La recherche d'une solution viable se fait généralement de façon pluridisciplinaire, en concertation avec l'agent. Elle associe l'ensemble des médecins concernés (médecin traitant, médecin agréé, médecin exerçant la santé au travail pour l'administration concernée), les responsables hiérarchiques (chef de service, RRH) et les différents intervenants du maintien (assistante sociale, correspondant handicap, ergonome, acteur de l'hygiène et de la sécurité). Il est à noter que, selon sa situation, l'agent peut bénéficier de différents types de congés maladie :

- **En cas d'inaptitude temporaire,** la personne peut bénéficier d'un congé maladie ordinaire (CMO) pouvant s'étendre sur une durée de 6 mois consécutifs. Il est accordé par le comité médical compétent et peut être renouvelé si nécessaire.
- **En cas d'affection grave,** le comité médical peut également accorder à l'agent le bénéfice d'un congé maladie de longue durée (CLD) ou d'un congé de longue maladie (CLM) d'une durée maximale de 3 ans.

Dans tous les cas, la démarche de maintien doit être engagée le plus tôt possible, afin de permettre à l'agent en restriction d'aptitude d'entreprendre, le plus en amont d'une éventuelle reprise du travail et lorsque cela s'avère nécessaire, des actions de reconversion ou d'adaptation (formations à des outils de compensation, formation qualifiante…).

Il est à noter à cet égard que certaines structures assurent une prise en charge globale dès la survenue de l'événement ayant provoqué la restriction d'aptitude (Réseau Comète France - voir p. 33).

Quelles solutions pour préserver son emploi ?

- **L'agent peut être maintenu à son poste de travail** moyennant une adaptation garantissant une compensation du handicap à travers des aides techniques ou humaines que le FIPHFP prend en charge sous condition. Cette adaptation prend en compte à la fois le poste lui-même et son environnement en termes d'accessibilité. La procédure d'aménagement est déclenchée par le médecin exerçant la santé au travail pour l'administration concernée, avec l'appui éventuel d'un ergonome.
- **L'agent peut être réaffecté ou reclassé sur un autre emploi correspondant à son grade.** Après avis du

médecin chargé de la santé au travail de l'administration concernée et du comité médical en cas de reclassement statutaire, cette mobilité peut être couplée avec des actions d'aménagement et/ou d'accompagnement, réalisée avec l'aide du FIPHFP.

- **L'agent peut être reclassé dans un autre corps.** Faute de se voir proposer une fonction correspondant aux différents emplois de son grade, il peut, à l'invitation de son employeur et sur avis du comité médical, présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps à condition d'être apte à remplir les fonctions correspondantes.

Au terme d'une année de détachement, si le comité médical constate une inaptitude permanente à la reprise des fonctions dans le corps d'origine, l'agent peut demander son intégration dans le corps de détachement. Il peut également, à son initiative, après le détachement, demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues par la loi au titre de la promotion interne, sous condition notamment d'ancienneté propre à chaque statut (concours interne, examen professionnel, inscription sur une liste d'aptitude après avis de la CAP du corps d'accueil).

Où s'informer ?

- Pour être acteur de son maintien dans l'emploi, l'agent peut s'informer sur les possibilités s'offrant à lui auprès :
- du médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée ;
- de l'assistante sociale ;
- de son employeur et généralement de l'ensemble des acteurs intervenants dans le champ du maintien auprès de l'employeur public ;
- du centre de gestion de la fonction publique territoriale.

VOIR AUSSI DANS CE GUIDE

- **Fiche n° 9** - Risque d'inaptitude : faire le point sur ses droits

Les aides mobilisables

Le FIPHFP propose de nombreuses aides financières pour faciliter la démarche de maintien dans l'emploi. Il apporte des financement pour :

- l'aménagement des postes de travail et les études y afférentes
- L'adaptation des postes de travail
- la rémunération versée aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée

Il appartient à l'employeur public de faire toutes les demandes de financement nécessaires, dans une démarche volontariste de sa part ou sur requête de la personne handicapée.

Pour en savoir plus : www.fiphfp.fr

Vers qui orienter la personne ?

Les Ressources humaines employeur pour un agent public. La réglementation oblige en effet l'employeur à prendre « en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée [...] ».

La mission handicap de l'employeur public, qui déterminera en interne et avec l'aide du médecin chargé de la santé au travail pour l'administration concernée et de l'équipe pluridisciplinaire, dont le correspondant handicap,

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les agents territoriaux, sur lequel le FIPHFP s'appuie pour favoriser l'aménagement des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents handicapés et/ou inaptes des collectivités affiliées.

Le Sameth. Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés propose un service d'ingénierie complet sur la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention et de formation, possibilités de cofinancement...). Il peut être mobilisé par l'employeur et accompagner la démarche.

LEXIQUE

AAH

(Allocation adultes handicapés). Elle vise à garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées. L'AAH est accordée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour une durée de 1 à 5 ans. Financée par l'État, elle est versée par la Caisse d'allocations familiales sous conditions de ressources.

Alther

Ce service est assuré par 97 partenaires de l'Agefiph sur l'ensemble du territoire. Il a pour mission de simplifier les démarches des entreprises en matière d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et assure la promotion de l'alternance.

ARS

(Agence régionale de santé). Les ARS ont été créées dans le cadre de la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST). Elles sont chargées de mettre en œuvre la politique de santé publique au niveau régional et ont la responsabilité, dans chaque région, de la sécurité sanitaire, des actions de prévention, de l'organisation de l'offre de soins en fonction des besoins de la population, y compris dans les structures d'accueil des personnes âgées ou handicapées.

Cap emploi

Ce service de l'Agefiph est assuré par 103 organismes de placements présents dans tous les départements. Les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

CDAPH

(Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). Depuis 2006, elle remplace la Cotorep. Elle prend les décisions relatives aux droits des personnes handicapées, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation. Elle est compétente pour l'ensemble des décisions individuelles d'allocation, de prestation, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, d'orientation scolaire, médico-sociale, professionnelle et d'attribution de cartes d'invalidité et de stationnement.

CCAS ou CIAS

(Centres communaux – ou intercommunaux – d'action sociale). Ils interviennent en relais local des MDPH et apportent une information de conseils aux personnes handicapées, notamment dans le cadre d'une demande de RQTH.

CDTD

(Centre de distribution de travail à domicile). Il s'agit d'une entreprise adaptée permettant à des salariés handicapés de travailler à domicile dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun (CDI, CDD).

CNFPT

(Centre national de la fonction publique territoriale).

Cotorep

(Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). La Cotorep n'existe plus depuis l'entrée en vigueur de la loi Handicap de 2005. Elle est remplacée par la CDAPH (voir ci-dessus), au sein de la Maison départementale des personnes handicapées.

CUI-CAE

(Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi). Le CUI-CAE constitue la déclinaison, pour le secteur non-marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle

des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il donne lieu à une convention conclue entre l'employeur, le salarié et, selon le cas, Pôle emploi agissant pour le compte de l'État, ou le président du Conseil général.

CUI-CIE

(Contrat unique d'insertion - contrat d'initiative l'emploi). Il constitue la déclinaison du « contrat unique d'insertion » (CUI) pour le secteur marchand (voir CUI-CAE).

DOETH

(Déclaration d'obligation d'emploi des personnes handicapées). Chaque années, les employeurs de 20 salariés et plus déclarent leur situation par rapport à l'emploi des personnes handicapées. Cette déclaration permet de calculer le montant de leur contribution annuelle à l'Agefiph ou au FIPHFP.

EA

(Entreprise adaptée). La loi de février 2005 a transformé les anciens « ateliers protégés » en entreprises adaptées. Ce sont des entreprises à part entière, employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Sous certaines conditions, les entreprises adaptées reçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé, une aide forfaitaire au poste, versée par l'État.

Esat

(Établissements et services d'aide par le travail). Anciennement appelées CAT, ces structures bénéficiant d'un encadrement médico-social permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

LSF

(Langue des signes française).

MDPH

(Maison départementale des personnes handicapées). Créée par la loi de février 2005, elle propose dans chaque département un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

MSA

(Mutualité sociale agricole).

Pacte

(Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques). Ce CDD de droit public assorti d'une formation en alternance rémunérée permet aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification d'accéder aux emplois de catégorie C de la fonction publique dans une perspective de titularisation.

RLH

(Reconnaissance de la lourdeur du handicap). Ce dispositif, désormais géré par l'Agefiph, permet à un employeur d'obtenir la prise en charge du surcoût occasionné par le handicap d'un salarié malgré la mise en œuvre de tous les moyens de compensation.

RQTH

(Reconnaissance de la qualité travailleur handicapé). Il s'agit de la reconnaissance administrative du handicap. Elle est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et ouvre droit à l'ensemble des mesures de compensation et d'accompagnement prévues par la loi du 11 février 2005.

Sameth

(Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). Ce service d'appui, présent dans tous les départements et financé par l'Agefiph, intervient afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre le handicap et le poste de travail.